

**PENGARUH MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PDAM Klaten)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

JOKO MUHAMMAD

B 100 060 059

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja, penyediaan, dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggung jawab dengan mengacu pada arah dan kebijakan desentralisasi otonomi daerah. Hal tersebut dapat di laksanakan apabila sumber daya manusia menunjang, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera di tangani secara serius, dengan berbagai langkah yang strategis dan berkesinambungan. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja juga merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi. Sasaran yang menjadi objek penilaia kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh

kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam hubungannya dengan kinerja, Moekijat (1983) menyatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mempunyai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Seperti halnya telah dikemukakan dimuka pekerjaan yang lebih cepat, lebih tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada, disebabkan adanya peran serta seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi, bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu

diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

Heidjachman dan Husnan Suad: 2002 mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan derinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu akan mempunyai produktivitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh seluruh pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung memiliki keinginan untuk mengembangkan karir sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya. Individu dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi lebih cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat tingginya kinerja.

Untuk membuktikan benar tidaknya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan suatu penelitian. Hal ini yang mendorong penulis untuk memilih judul skripsi: **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PDAM Klaten)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Dari dua variabel tersebut mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi dalam mengambil kebijakan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai kinerja karyawan.
3. Sebagai informasi bagi mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Sistematika Skripsi

Dalam penelitian ini akan disajikan sistematika yang sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi motivasi, disiplin kerja, kinerja, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang berisi tentang pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengujian data, pengujian hiptotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran-saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.